



**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS**

**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**

**LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS**

**ALINE ALMEIDA SILVA BENEVIDES**

**RA 2096646/5**

**A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE BRASÍLIA  
EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

ALINE ALMEIDA SILVA BENEVIDES

**A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE BRASÍLIA  
EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

**Orientadora:** Érika Costa Vieira Gagliardi

ALINE ALMEIDA SILVA BENEVIDES

**A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE BRASÍLIA  
EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

**Orientadora:** Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, \_\_\_\_\_ de maio de 2015.

**Banca Examinadora**

---

Professor (a):

Orientador (a)

---

Professor (a):

Examinador (a)

---

Professor (a):

Examinador (a)

# **A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE BRASÍLIA EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

ALINE ALMEIDA SILVA BENEVIDES<sup>1</sup>

## **RESUMO**

A crescente preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influenciou inúmeras empresas a buscarem o bem-estar de seus funcionários, visto que funcionários satisfeitos com o seu ambiente de trabalho se tornam mais produtivo, no setor público não é diferente, mesmo com limitações de estudos voltados para a área. O presente estudo teve como objetivo avaliar a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho. Para alcance do objetivo proposto utilizou-se uma abordagem de caráter descritivo visando um conhecimento mais profundo sobre o tema, também foi utilizado o método de abordagem quantitativo, onde foi aplicado um questionário para analisar o nível de satisfação dos funcionários quanto à qualidade de vida no trabalho. Através dos resultados obtidos percebe-se que os funcionários estão satisfeitos com a QVT no órgão estudado, contudo a única dimensão com resultado insatisfatório foi à saúde.

**Palavras - Chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Percepção; Órgão Público; Programas de QVT.

---

<sup>1</sup> Aline Almeida Silva Benevides, aluna do 8º semestre do curso de Administração do Centro Universitário de Brasília. E-mail: abenevides.90@gmail.com.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	6
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	8
2.1. Qualidade de Vida no Trabalho – Evolução Histórica	8
2.2. Qualidade de Vida no Trabalho - Conceitos	9
2.3. Modelos Teóricos	11
2.3.1. Modelo de Richard Walton (1973)	11
2.3.2. Modelo de Hackman e Oldham (1975)	12
2.3.3. Modelo de Nadler e Lawler (1983)	13
2.4. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho	14
2.5. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público	15
<b>3. MÉTODO</b>	17
3.1. Órgão Público	17
3.2. Programas de QVT no órgão	18
3.3. Participantes	19
3.4. Instrumento	21
3.5. Procedimentos de Coleta	22
3.6. Procedimentos de Análise	22
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	24
<b>5. CONCLUSÃO</b>	32
<b>REFERÊNCIAS</b>	33
<b>ANEXO</b>	35

## 1. INTRODUÇÃO

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho apresentou um crescimento significativo no decorrer dos anos e motivou inúmeros pesquisadores a realizarem estudos, a fim de proporcionar mais esclarecimentos referentes ao tema, além de proporcionar diversos modelos de estudos para a melhor compreensão sobre a QVT e suas formas de avaliação e até mesmo como se dá sua implantação. No entanto, grande parte desses estudos teve como foco as empresas privadas. Devido ao fato, estudos sobre QVT voltada ao setor público visam agregar mais conhecimentos aos estudos existentes e motivar mais pesquisas voltadas a área pública.

Nos tempos atuais as empresas compreenderam que, melhorar a qualidade de vida do trabalhador influenciará diretamente na produtividade dos mesmos, uma vez que funcionários motivados com o seu ambiente de trabalho e com as funções que lá exercem, passariam a produzir mais e melhor.

Este estudo tem como importância acadêmica, explorar o tema QVT no setor público, uma vez que há poucos estudos relacionados ao tema (BÚRIGO, 1997). No campo gerencial, o estudo contribuirá para que o órgão possa analisar os principais pontos que causam insatisfação em seus funcionários, e assim buscar o melhor caminho para a melhoria da QVT no ambiente de trabalho. Já no campo social, as informações obtidas poderão auxiliar o órgão no combate da insatisfação dos funcionários, tendo em vista que estarão cientes dos pontos a serem melhorados.

A pergunta norteadora deste estudo é: Qual a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho?

O objetivo principal do presente estudo é avaliar a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho. Os objetivos específicos definidos foram: analisar as condições de trabalho dos funcionários; analisar a saúde no ambiente de trabalho; analisar a compensação que os funcionários recebem; e analisar a organização do trabalho e a relação entre chefia e subordinado.

O estudo é uma pesquisa descritiva e o método de abordagem é quantitativo, onde se utilizou questionários para coleta de dados, houve tabulação dos mesmos e construção de gráficos. Para a construção do referencial teórico a técnica de pesquisa adotada foi à pesquisa bibliográfica e em artigos disponibilizados na internet.

O estudo está dividido em cinco tópicos, onde o primeiro apresenta a introdução e a relevância do estudo, o segundo tópico contém o referencial teórico, onde este descreve a evolução, conceitos e modelos do tema abordado, no mesmo tópico também estão relatados os conceitos do programa de QVT, fases para implantação da QVT e suas vantagens, em seguida é abordada a QVT no setor público, o terceiro tópico contém os métodos de abordagem utilizados no estudo, o quarto tópico consiste na discussão e análise dos resultados obtidos através dos questionários aplicados aos funcionários e por fim no quinto tópico as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – Evolução Histórica

A preocupação com o tema qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, a partir dos estudos de Eric Trist e seus colaboradores do Instituto Tavistock de Relações Humanas, instituição dedicada aos estudos e pesquisas em comportamento de grupo e organizacional, onde começou a ser estudada a relação do indivíduo x trabalho x organização (FERNANDES, 1996).

Na década de 60, nos Estados Unidos, houve a criação da National Commission on Productivity e do National Center for Productivity and Quality of Working Life, onde estes fomentaram estudos sobre o tema qualidade de vida no trabalho (FERNANDES, 1996).

Contudo, no início da década de 70, Rodrigues (1994, p. 78) relata que “a crise energética e a alta inflação que acometeram as grandes potências do ocidente, e em particular os Estados Unidos, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”.

Somente no fim da década de 70, com o surgimento de técnicas japonesas referentes a estilos de administração, que os estudos sobre o tema foram renovados (FERNANDES, 1996).

Os autores Nadler e Lawler apresentam uma síntese da evolução da qualidade de vida no trabalho, onde está foi dividida em seis momentos distintos:

<b>Concepção evolutiva da QVT</b>	<b>Características ou visão</b>
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhoria tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.



4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

**Quadro 1:** Concepção evolutiva da QVT.

**Fonte:** Nadler e Lawler apud Fernandes (1996, p. 42).

## 2.2. Qualidade de Vida no Trabalho – Conceitos

Segundo Rodrigues (1994, p. 76) “a QVT tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas”. É imprescindível que as empresas se atentem a QVT, pois os funcionários passam maior parte do seu tempo, trabalhando (RODRIGUES, 1994).

Rodrigues (1994) menciona que o trabalho apresenta duas situações distintas: muitas vezes ele é percebido como algo indesejado e em outras, é percebido como algo que proporciona bem-estar e dá sentido a vida. O trabalho encarado como algo indesejado, como um fardo pesado, torna o trabalho mais moroso aumentando os riscos de adoecimento por causa do trabalho.

Partindo dessa problemática iniciou-se um amplo debate, quanto às causas e as alternativas para esses problemas, onde se viu a necessidade de criar condições adequadas de trabalho onde as pessoas desenvolvessem suas habilidades, e criatividade evitando uma má qualidade de vida e stress no trabalho (RODRIGUES, 1994).

Por tal motivo a qualidade de vida no trabalho vem sendo abordada, por diversos autores como uma das mais importantes ferramentas que proporciona a satisfação e diminui o mal-estar dos funcionários que prestam serviço empresas públicas ou privadas, de pequeno, médio e grande porte.

Diferentes conceitos foram utilizados para a construção deste estudo, entre eles se destaca a definição da Limongi-França (1997) a qual define a QVT como um conjunto de ações que proporcionam o bem-estar das pessoas nas empresas. Em uma definição mais específica da autora, qualidade de vida no trabalho é:

Um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA 1997, p.80).

Conforme Limongi-França (2003) todos os indivíduos possuem um complexo biopsicossocial, onde os aspectos biológicos, psicológicos e sociais integram o indivíduo os três aspectos podem ser estudados individualmente ou em conjunto, visto que são interdependentes.

Maximiano (2000) também afirma que a QVT está ligada ao enfoque biopsicossocial onde este, propõe uma visão ampla do ser humano.

Fernandes (1994, p. 46) também corrobora com os demais autores ao dizer que a QVT deve ser considerada como “uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócios psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Segundo a autora QVT é “uma gestão dinâmica, pois as organizações e as pessoas vivem em constante mudança, e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto que está inserida”.

Para Bom Sucesso (1998, p. 29):

A qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização.

Limongi-França (2003) cita que todas as definições de QVT existentes englobam, desde cuidados referentes à saúde e a segurança do funcionário, as quais são estabelecidas pela legislação, há atividades que as organizações oferecem dentro da organização, a fim de, proporcionam bem-estar e lazer aos funcionários assim motivando-os ao melhor desempenho de suas funções no ambiente de trabalho.

A autora aponta que para ter uma QVT é necessário que, haja melhorias no ambiente ao qual o funcionário está inserido. Essas melhorias englobam cuidados com a saúde, com o bem-estar do funcionário, atividades de lazer que auxiliam no combate o sedentarismo, entre outras.

A qualidade de vida no trabalho pode influenciar tanto no campo profissional como também social, pois se o individuo estiver bem na vida profissional consequentemente sua vida pessoal estará bem na vida pessoal e vice-versa (CARVALHO, 2012). Cabe ressaltar que nem todos os problemas referentes à insatisfação dos funcionários serão sanados somente com os programas de QVT, todavia o seu uso proporciona melhores desempenhos dos seus funcionários em suas funções diárias.

Sendo assim, considere-se que a QVT resulta segundo Conte (2003, p.33) “em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes”.

Conte (2003) relata que a QVT é importante, pois os funcionários passam boa parte do seu tempo em seu ambiente de trabalho, o que seria 08 horas por dia, por no mínimo 35 anos, ou seja, passam mais tempo no trabalho do que em sua casa. Outro ponto colocado pelo autor é que não se “trata mais de lavar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias acumulados no ambiente de trabalho” (CONTE 2003, p.32).

### **2.3. Modelos Teóricos**

Vários estudiosos desenvolveram ao longo dos anos, diferentes modelos para avaliar a QVT, entre eles destacaram-se: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), e Nadler e Lawler (1983).

#### **2.3.1. Modelo de Richard Walton (1973)**

Segundo Fernandes (1996) o modelo de QVT de Walton esta dividido em oito fatores onde compreendem várias dimensões, tendo como objetivo identificar os principais fatores que influencia a QVT. Segundo Fernandes (1996), as dimensões são:

1. **Compensação justa e adequada:** onde está propõe uma remuneração justa pelo trabalho realizado do funcionário dentro da organização;

2. Condições de segurança e saúde no trabalho: esta propõe uma carga horária de trabalho apropriada para a realização do trabalho diário, para que uma carga horária excessiva não prejudique a saúde do trabalhador;

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: oportunidades que uma organização oferece para que o trabalhador possa aplicar, no seu dia-a-dia, as aptidões e os conhecimentos profissionais;

4. Oportunidade de crescimento e segurança: oportunidade de desenvolvimento e crescimento pessoal que a organização oferece aos seus funcionários.

5. Integração social na organização: refere-se ausência de discriminação de qualquer natureza, igualdade de oportunidades dentro da organização, relacionamentos interpessoais e grupais;

6. Constitucionalismo: normas onde são garantidos os direitos e deveres dos trabalhadores;

7. O trabalho e o espaço total da vida: Walton (1973, p, 16) corrobora que “experiências de trabalho de um individuo pode ter efeito negativo ou positivo na vida pessoal do trabalhador”. Conforme o autor, a relação entre o trabalho e o espaço total da vida é expressa pelo conceito de equilíbrio;

8. Relevância social do trabalho na vida: refere-se à percepção que o trabalhador tem em relação à organização na qual presta serviço, à qualidade dos serviços prestados.

Limongi-França (2003) aponta o modelo de Walton (1973), como o mais utilizado no Brasil, por ser o modelo mais abrangente no quesito QVT.

### **2.3.2. Modelo de Hackman e Oldham (1975)**

De acordo com Ferreira (2013), os autores Hackman e Oldham, propõem um modelo em que os resultados como alta motivação interna, qualidade no desempenho, baixa rotatividade e absenteísmo, são obtidos através de três estados psicológicos estão presentes em um determinado trabalho. Os estados psicológicos são: a percepção da responsabilidade pelos resultados obtidos no trabalho que realiza percepção do grau de importância do trabalho e o conhecimento dos resultados obtidos do trabalho (FERREIRA, 2013).

Tais estados psicológicos são criados, por cinco dimensões do trabalho, onde estão demonstradas no quadro abaixo:

<b>Dimensões da tarefa</b>	<b>Estados Psicológicos Críticos</b>	<b>Resultados Pessoais de Trabalho</b>
Variedade de habilidades (VH) Identidade da tarefa (IT) Significado da tarefa (ST)	Percepção da significância do trabalho (PST)	Satisfação geral com o trabalho (SG)  Motivação interna para o trabalho (MIT)
Inter-relacionamento (IR) Autonomia (AU)	Percepção da responsabilidade pelos resultados (PRT)	Produção de trabalho de alta qualidade (PTQ)
Feedback do próprio trabalho (FT) Feedback Extrínseco (FE)	Conhecimento dos reais resultados do trabalho (CRT)	Absenteísmo e rotatividade baixos

**Quadro 2:** Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham (1975)

**Fonte:** Hackman e Oldham (1975 apud FERNANDES, 1996).

### 2.3.3. Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Nadler e Lawler (1983) consideravam que QVT se fundamenta em quatro aspectos e conforme esses aspectos fossem desenvolvidos, a QVT alavancaria dentro da organização (RODRIGUES, 1994). Os aspectos são:

1. A participação dos funcionários nas decisões.
2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas.
4. Melhoria no ambiente de trabalho.

De acordo com Rodrigues (1994), os autores também descrevem seis fatores que determinam o sucesso dos programas de QVT, sendo eles:

1. Percepção da necessidade.
2. O foco do problema que é destacado na organização.
3. Estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes.
4. Compensação projetada tanto para os processos quanto para os resultados.
5. Sistemas múltiplos afetados.
6. Envolvimento amplo da organização.

## 2.4. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

"Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente" (CHIAVENATO 2008, p.13).

Para implantar um programa de QVT é indispensável que a organização tenha conhecimento teórico sobre o assunto e conhecimentos ligados a ciência comportamental, ou seja, não é viável a implantação de um programa de QVT com sucesso, sem conhecimentos teóricos e técnicos (FERNANDES, 1996).

Fernandes (1996, p.59) cita Johnston; Alexandre e Robin (1981), onde estes relacionam em seus estudos sobre QVT as 05 fases para sua implantação:

1. **Sensibilização** - fase onde representantes do sindicato e consultores das empresas mostram suas percepções sobre as condições de trabalho dos funcionários e seus eventuais efeitos ocasionados no funcionamento da empresa, e buscam em conjunto os meios de mudá-las.
2. **Preparação** – fase onde são selecionados mecanismos institucionais essenciais à condução da experiência, constituindo a equipe de projeto, estruturando os modelos e os instrumentos a serem utilizados.
3. **Diagnostico** – nesta fase do diagnostico são levantadas informações sobre o sistema social da organização e são coletadas informações sobre o funcionamento teórico do sistema.
4. **Concepção e implantação do projeto** - com as informações coletadas nas fases anteriores a equipe do projeto, estabelece prioridades para serem seguidas em um cronograma de implantação da mudança relativa a aspectos que se mostraram passíveis de melhorias, como a tecnologia que está relacionada aos métodos de trabalho, fluxos e equipamentos; novas formas de organização do trabalho com equipes autogerenciadas; métodos de gestão, que visam à tomada de decisão, supervisão, e o controle de execuções; práticas e políticas de pessoal; e o ambiente físico, onde esta se relaciona à segurança, higiene, fatores relacionados ao stress.
5. **Avaliação e difusão** – a fase em que se faz uma avaliação imediata dos projetos, mesmo que as informações coletadas não sejam confiáveis. Essa avaliação é de extrema importância para prosseguir com a implantação das mudanças.

Fernandes (1996, p. 61) descreve que os programas de QVT só devem ser implantados “sem o conhecimento teórico e técnico sobre o assunto, tais programas de QVT devem envolver melhorias no meio ambiente, porém não se pode deixar de cuidar dos demais aspectos que envolvem o ambiente de trabalho”.

Para Conte (2003, p.33) a meta do programa de QVT “é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa”.

Nota-se que as principais vantagens de se implantar um programa voltado para a qualidade de vida do funcionário são o aumento da qualidade da prestação de serviço – um funcionário satisfeito com o que faz produzirá e melhor; a aproximação dos funcionários – funcionários trabalhando em equipe e harmonia; com um ambiente de trabalho agradável o funcionário motivado desempenha melhor o seu papel fora do ambiente de trabalho.

Percebe-se que as vantagens de se implantar programas voltados para o bem-estar e satisfação do funcionário são infinitas. Valorizando os seus funcionários, dando autonomia em suas decisões, deixando-os motivados, tornará o ambiente de qualidade e consequentemente a organização será produtiva e saudável.

## **2.5. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público**

Búrigo (1997) relata que estudos direcionados ao setor público são de extrema relevância, uma vez que há uma grande necessidade de melhorias nos serviços prestados por partes dos servidores à sociedade, contudo também há uma grande necessidade que os servidores sintam se satisfeitos com o seu trabalho. Mas para que os servidores alcancem a satisfação é indispensável que o setor público possua uma boa qualidade de vida no trabalho.

A autora também relata que em qualquer empresa, seja privada ou pública, necessita-se utilizar modelos orientadores de QVT, que desenvolva melhores condições de trabalho do servidor visto que, o funcionário passa boa parte da sua vida em um ambiente de trabalho (BÚRIGO, 1997).

Estefano (1996 apud DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012), também corrobora ao relatar a importância dos servidores para a sociedade uma vez que os aponta como causadores de inúmeros problemas relacionados à sociedade.

Damasceno e Alexandre (2012) relatam alguns fatores que podem desencadear a insatisfação dos servidores, a estabilidade e uma delas. Uma vez alcançada, após três anos de

estágio probatório, o servidor não mais poderá ser demitido por improbidade administrativa. A falta de justificativas para demissão pode ocasionar perseguição por parte da chefia, como forma de pressão para que tal funcionário possa vim a pedir exoneração do cargo público que ocupa isso poderá afetar a qualidade de vida do servidor e como consequência os serviços prestados por eles.

Considerando assim, que estudos voltados aos setores públicos são de extrema relevância e necessita ser explorado e compreendido, para que assim possam ocorrer melhorias no ambiente de trabalho e dos serviços prestados pelos servidores.



### **3. MÉTODO**

Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se uma abordagem de caráter descritivo, pois teve como objetivo geral avaliar a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho, visando conhecimento mais profundo quanto ao tema tornando-o mais explícito. Na visão de Gil (2002, p. 42) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para análise das respostas obtidas utilizou-se o método quantitativo, pois houve coleta de dados, tabulação dos mesmos e construção de gráficos.

Para a coleta de dados foi utilizado como técnica de pesquisa o questionário (ANEXO I), onde foi utilizado o modelo descrito por Fernandes (1996).

#### **3.1. Órgão Público**

O órgão público situado em Brasília foi criado em 1937, por intermédio da Lei nº 378 de 13/03/37. O órgão faz parte do poder Executivo brasileiro, e tem como missão construir uma Política Nacional de Esporte. De acordo com o site, o órgão desenvolve esporte de alto rendimento, trabalha ações de inclusão social por meio do esporte, garantindo à população brasileira o acesso gratuito à prática esportiva, qualidade de vida e desenvolvimento humano.

O foco dessa pesquisa foi a Secretaria Nacional de Esporte, Educação, Lazer e Inclusão Social - SNEELIS, a qual faz parte do órgão. A Secretaria é responsável por implementar diretrizes relativas aos programas esportivos educacionais, de lazer e inclusão social. De acordo com os dados da instituição compete a Secretaria Nacional de Esporte, Educação, Lazer e Inclusão Social:

- I. Fazer proposições sobre assuntos da sua área para compor a política e o Plano Nacional de Esporte;
- II. Coordenar, formular e implementar políticas relativas ao esporte educacional, desenvolvendo gestão de planejamento, avaliação e controle de programas, projetos e ações;
- III. Implantar as diretrizes relativas ao Plano Nacional de Esporte e aos Programas Esportivos Educacionais, de Lazer e de Inclusão Social;
- IV. Planejar, supervisionar, coordenar e realizar estudos compreendendo:

- I. O desenvolvimento das políticas, programas e projetos esportivo-educacionais, de lazer e de inclusão social;
- II. A execução das ações de produção de materiais esportivos em âmbito nacional; e
- III. A execução das ações de promoção de eventos;
- V. Zelar pelo cumprimento da legislação esportiva, relativa à sua área de atuação;
- VI. Prestar cooperação técnica e assistência financeira supletiva a outros órgãos da administração pública federal, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às entidades não governamentais sem fins lucrativos, nas ações ligadas aos programas e projetos sociais esportivos e de lazer;
- VII. Manter intercâmbio com organismos públicos e privados, nacionais, internacionais e com governos estrangeiros, em prol do desenvolvimento dos programas sociais esportivos e de lazer;
- VIII. Articular-se com os demais segmentos da administração pública federal, tendo em vista a execução de ações integradas na área dos programas sociais esportivos e de lazer;
- IX. Planejar, coordenar e acompanhar estudos e pesquisas com as universidades e outras instituições correlatas com vistas à obtenção de novas tecnologias voltadas ao desenvolvimento do esporte educacional, recreativo e de lazer para a inclusão social;
- X. Articular-se com os demais entes da federação para implementar política de esporte nas escolas.

### **3.2. Programas de QVT no órgão**

Ações voltadas à melhoria da qualidade de vida dos funcionários se iniciaram em 2010, contudo alguns fatores como a falta de estrutura física, falta de recursos humanos e financeiros, alta rotatividade dos funcionários, influenciaram para que todas as ações fossem encerradas em 2013.

Algumas ações realizadas pelo órgão foram descritas abaixo:

- a) **Campanha doe sangue:** visava conscientizar os funcionários doarem sangue.

O órgão em ação conjunta com o Hemocentro de Brasília conscientizava os funcionários no próprio ambiente de trabalho, mostrando a importância de se doar sangue.

Aos funcionários que demonstravam interesse pela campanha, eram agendados para doação e após, eram preparados no próprio local de trabalho para coleta de sangue.

- b) **Ginástica Laboral:** buscava prevenir lesões no ambiente de trabalho.

Atividades planejadas que promoviam a socialização e indução da prática de exercício físico, visando o combate ao sedentarismo;

- c) **Cine Esporte:** Cinema com opções de filmes em lançamento exibido no auditório das 12 horas às 14 horas.

Proporcionava aos funcionários, lazer e distração no local de trabalho, todas as quartas-feiras, filmes eram escolhidos por meio de votação. Esta ação não teve a aderência de alguns funcionários, pois a maior parte dos funcionários da Secretaria opta por ter somente uma hora de almoço.

- d) **Datas Comemorativas:** Comemoração de datas especiais, com dia de homenagem relaxamento e distração. Algumas datas eram comemoradas como:

**Dia da mulher;**

**Dia das mães e dia dos pais;**

**Dia do servidor público;**

- e) **Trailer do SESC:** Duas vezes ao ano o SESC com o apoio do órgão, levava até o local “sua cozinha” onde era oferecida a todos os funcionários, alimentação saudável de baixo custo.
- f) **Campanha de Vacinação contra a Gripe:** Estimulava cuidados com a saúde e as melhorias de qualidade de vida, melhoravam as relações interpessoais, contribuíam para a redução do absenteísmo relacionada à gripe.
- g) **Campanha do agasalho:** Estimulava a consciência social é o espírito de doação nos funcionários.

### 3.2 Participantes

Para o desenvolvimento da pesquisa participaram os funcionários da Secretaria Nacional de Esporte, Educação, Lazer e Inclusão Social – SNEELIS.

O tamanho da amostra foi de 70 funcionários onde 54% dos funcionários são terceirizados e 40% possuem cargos comissionados e 6% são servidores efetivos, definidos através da calculadora amostral desenvolvida por Santos (2009), onde o cálculo foi definido por um nível de confiança de 90%, o erro amostral de 5% e a população de 93 funcionários,

onde foram excluídos os estagiários. Optou-se pela participação dos funcionários terceirizados da Secretaria uma vez que as ações voltadas à melhoria da QVT oferecida pelo órgão também os contemplavam.

A tabela apresentada abaixo representa os dados demográficos dos funcionários que participaram da pesquisa, em percentual.

<b>Gênero</b>	<b>Contagem</b>	<b>%</b>
Feminino	46	66
Masculino	24	34
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Idade</b>	<b>Contagem</b>	<b>%</b>
18 a 25	20	29
26 a 35	31	45
36 a 45	12	17
46 a 55	6	8
Mais de 55	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Estado Civil</b>	<b>Contagem</b>	<b>%</b>
Casado (a)	16	23
Divorciado (a)	3	5
Solteiro (a)	43	61
União estável	7	10
Viúvo (a)	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Contagem</b>	<b>%</b>
Ensino Médio	19	27
Ensino Superior	35	50
Pós-Graduação	16	23
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Tempo de serviço no órgão</b>	<b>Contagem</b>	<b>%</b>
Menos de 1 ano	9	13
1 a 5 anos	45	64
6 a 10 anos	12	17
11 a 15 anos	3	5
Mais de 15 anos	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

**Tabela 1:** Dados demográficos

**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Nos dados coletados, pode se observar que 66% dos funcionários lotados na SNELIS, são mulheres e 46% são homens. Com relação à faixa etária dos questionados, observa-se que 45% estão entre 26 e 35 anos de idade e 61% são solteiros. Quanto ao nível de escolaridade, a metade dos funcionários possui o nível superior, já em relação ao tempo de serviço no órgão 64% estão entre 1 a 5 anos no órgão.

### **3.3 Instrumento**

Foi utilizado como instrumento para coleta de dados, o questionário proposto pela Eda Fernandes (1996) em seu livro, foram realizadas algumas adaptações para melhor compreensão dos funcionários, porém sem alterar o significado das palavras. O questionário avaliar o nível de satisfação dos funcionários em relação à QVT do órgão

O questionário aplicado é composto primeiramente por 05 questões para preenchimento dos dados individuais, depois por 35 questões fechadas em formas de escala de 01 para muito insatisfeito a 07 para muito satisfeito, e por fim por uma questão aberta. As questões de escala foram divididas por Fernandes (1996) em 10 blocos que são:

#### **Bloco 1 - O posicionamento pessoal sobre a QVT**

O objetivo do primeiro bloco foi verificar a percepção dos funcionários quanto a QVT no órgão, para tal item houve uma pergunta;

#### **Bloco 2 – Condições de trabalho**

No segundo bloco o objetivo foi analisar as percepções quanto às condições ambientais físicas do órgão. Foram avaliadas com três questões.

#### **Bloco 3 – Saúde**

No bloco três o objetivo foi analisar a assistência/ funcionários assistência familiar, educação/ conscientização e a saúde ocupacional. Houve quatro questões.

#### **Bloco 4 - A moral**

O bloco quatro foi avaliado com cinco itens para analisar os níveis de motivação e moral dos funcionários, como a identidade na tarefa reações interpessoais, reconhecimento/feedback, orientações para pessoas e a garantia de emprego.

#### **Bloco 5 - Compensação**

No bloco cinco analisou-se o grau de satisfação dos funcionários quanto às políticas de remuneração. Este bloco foi composto por dois itens.

### Bloco 6 – Participação

No sexto bloco, foi analisada a percepção dos funcionários quanto ao nível de participação nas ações da empresa, para este bloco houve cinco questionamentos.

### Bloco 7 – Comunicação

Já neste bloco, foi analisado o nível de satisfação dos funcionários quanto à eficácia da comunicação do órgão, para este bloco houve quatro questões.

### Bloco 8 - Imagem da organização

Neste bloco foi analisado com três questões visão dos funcionários quanto à identificação com a empresa, a imagem interna e externa, a responsabilidade comunitária e o enfoque no cliente.

### Bloco 9 - Relação chefe-subordinado

No bloco nove foram avaliados com quatro itens os níveis de satisfação e insatisfação quanto ao apoio socioeconômico, à orientação técnica, a igualdade de tratamento e o gerenciamento por exemplo.

### Bloco 10 – Organização de trabalho

No último bloco foram analisados os seguintes itens: inovações/ método/ processos, grupos de trabalho, variedade de tarefas ritmo de trabalho.

## **3.4 Procedimentos de Coleta**

A coleta de dados se deu entre os dias 13 de abril ao dia 28 de abril do ano corrente. Primeiramente foi explicada a finalidade do questionário e posteriormente foi explicado que todas as informações coletadas no questionário seriam anônimas.

Os questionários foram aplicados no início da manhã e recolhidos no final do expediente, conforme a orientação da chefia imediata.

## **3.5 Procedimentos de Análise**

Para a análise dos dados foram utilizadas planilhas de Excel, onde primeiramente foi realizada uma tabulação dos dados pessoais dos participantes. A planilha era alimentada todo o início da noite com os dados dos questionários recolhidos no final do expediente, a fim de identificar o percentual dos dados dos participantes a partir da idade, do gênero, do estado

civil, do nível de escolaridade e do tempo de serviço no órgão, cada questionário foi analisado um a um.

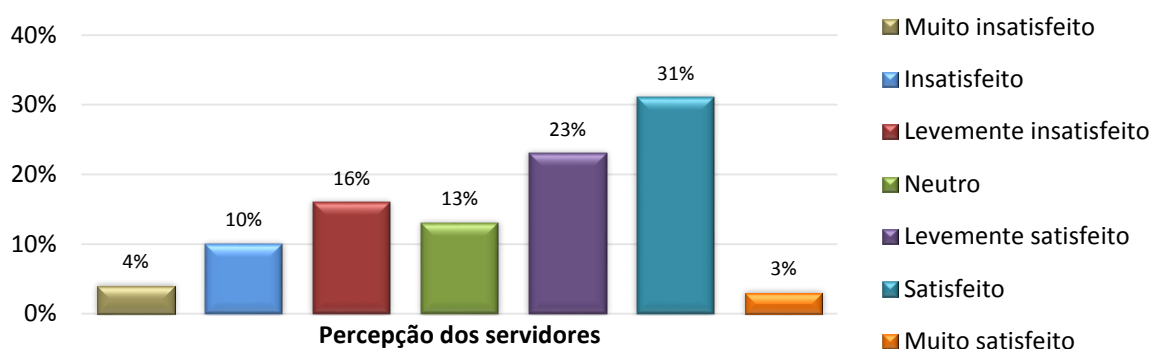
Para analisar as questões de escalas, foram utilizadas planilhas de Excel, onde cada resultado obtido foi transcrito, logo após foi realizada uma contagem para determinar a frequência de cada resposta, e logo após todas as respostas foram transformadas em percentuais, e logo após foram construídos gráficos onde foi identificado o nível de satisfação de cada funcionário acerca do tema abordado. E por fim, a análise da questão dissertativa foi realizada de acordo com a frequência das respostas e analisadas a luz da teoria.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com as respostas obtidas através dos questionários foi possível analisar o nível de satisfação dos funcionários em relação à QVT dentro do órgão. A seguir segue a análise e discussão de cada bloco questionado.

##### Bloco 1- Posicionamento pessoal sobre a QVT

O primeiro bloco foi analisado o posicionamento pessoal que cada funcionário possui, acerca da QVT dentro do órgão.



**Gráfico 1:** Posicionamento pessoal sobre a QVT

**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

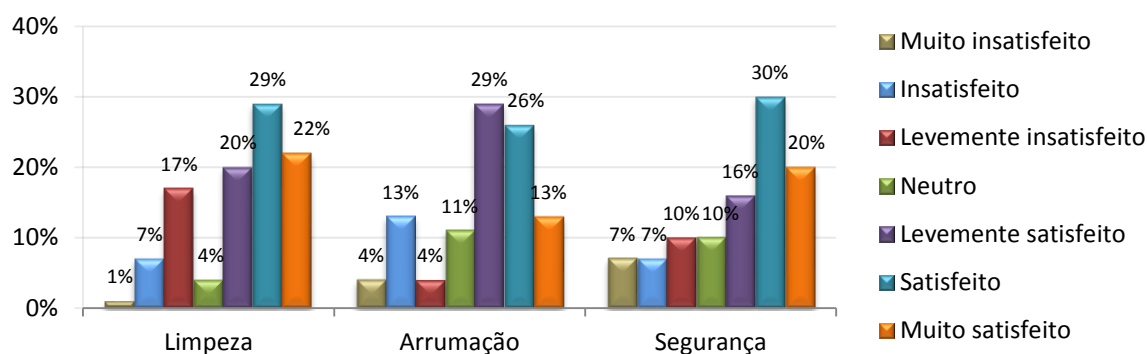
No primeiro gráfico se percebe que 31% ou seja, 22 dos 70 questionados mostram um posicionamento satisfatório em relação à QVT dentro do órgão, os outros 23% ou seja, 16 funcionários se mostram levemente satisfeitos. Já 16% dos questionados, se mostram levemente insatisfeitos. Como pode ser verificado, pouco mais da metade dos funcionários questionados demonstram satisfação com a QVT dentro do órgão.

De acordo com Locke (1976), a satisfação se dá à medida que os funcionários avaliam positivamente o seu ambiente de trabalho e as atividades que executam.

##### Bloco 2 - Condições de trabalho

No segundo bloco foram analisadas as condições de trabalho, onde está incluída a limpeza, arrumação e segurança no ambiente de trabalho.





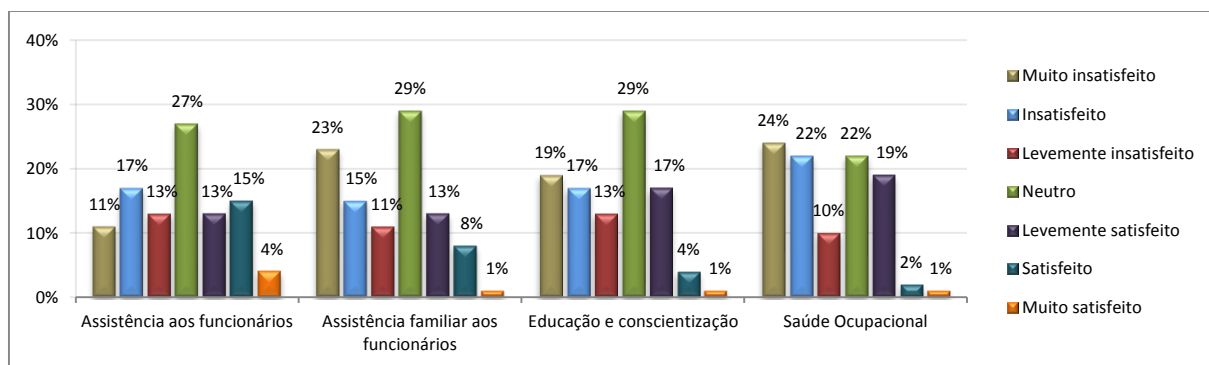
**Gráfico 2:** Condições de trabalho

**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Nas três variáveis analisadas, referentes às condições de trabalho, nota-se que mais de 65% dos funcionários questionados demonstraram estarem desde levemente satisfeitos a muito satisfeitos com a limpeza, arrumação e segurança no seu local de trabalho. Ressalta-se que de acordo com o modelo de Walton (1973), os funcionários de qualquer empresa, seja ela pública ou privada, necessitam de condições mínimas de trabalho para realizarem suas atividades diárias de modo satisfatório, assim se pode concluir que o órgão oferece condições de trabalho satisfatórias a seus funcionários.

### Bloco 3: Saúde

No bloco três buscou-se analisar os níveis de satisfação dos funcionários quanto à saúde em termos preventivos e curativos.



**Gráfico 3:** Saúde

**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

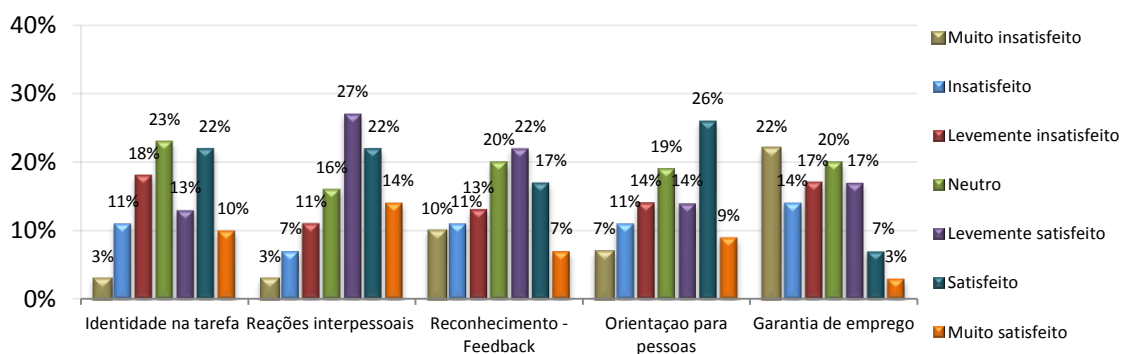
Com relação à saúde no ambiente de trabalho, em média mais de 26% dos funcionários se mantiveram neutros, quando questionados sobre as variáveis abordados neste bloco. Contudo, observa-se que no primeiro item 41% dos questionados estão desde levemente insatisfeitos a muito insatisfeitos com a assistência que o órgão oferece a seus funcionários, no segundo item os níveis de insatisfação se repetem, uma vez que 49% estão

desde levemente insatisfeitos a muito insatisfeitos com a assistência familiar, no terceiro item onde foi avaliada a educação e conscientização, 49% dos funcionários também mostram insatisfação com o item, no último item 56% dos questionados também estão insatisfeitos com a saúde ocupacional dentro do órgão. O grande nível de insatisfação pode ser explicado pelo fato de que todas as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida dos funcionários tiveram o seu encerramento definitivo no final do ano de 2013, devido há fatores como falta de estrutura física, falta de recursos humanos e financeiros, alta rotatividade dos funcionários.

De acordo com a Limongi-França (2003) há inúmeras definições para a QVT, que englobam fatores como cuidados com a saúde e a segurança do funcionário, também há atividades que as empresas oferecem para seus funcionários, a fim de, proporcionam bem-estar e lazer. Porém, quando não há essa motivação por parte da empresa para seus funcionários a tendência é que se aumente o nível de insatisfação.

#### Bloco 4: Moral

No quarto bloco buscou analisar através de 05 questões, as ações gerenciais referentes aos aspectos psicossociais que segundo Fernandes, refletem na motivação e moral do profissional. Esse bloco analisa questões como: a identidade na tarefa, as reações interpessoais, o reconhecimento/feedback, orientação para pessoas e garantia de emprego.



**Gráfico 4: Moral**

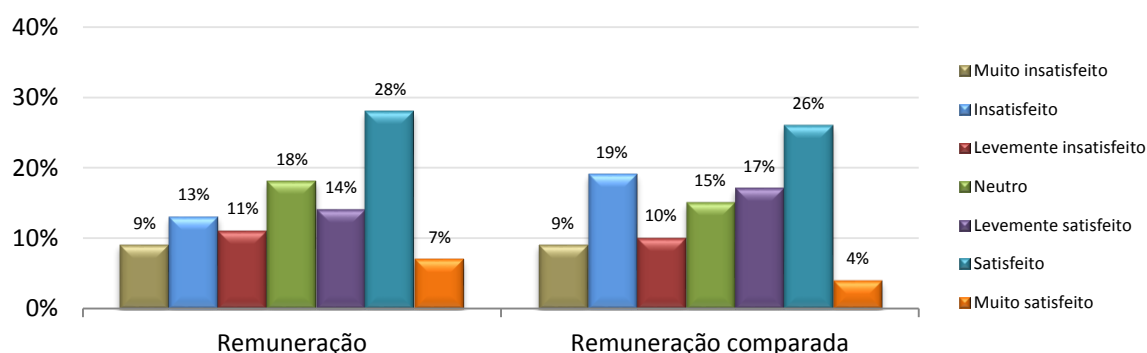
**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando a identidade da tarefa, observa que 23% dos funcionários se mostram neutros em relação à questão. Já nas questões que se referem às reações interpessoais, ao reconhecimento/feedback mais de 22% se mostram levemente satisfeitos, já no item orientação para pessoas 26% dos questionados se mostram satisfeitos. Porém o último item analisado do bloco, se pode observar 53% questionados demonstra desde muito insatisfeito a levemente insatisfeitos.

Walton (1973) afirma que é importante para os funcionários o reconhecimento dos serviços prestados, já que proporciona crescimento profissional e segurança nas atividades executadas. Para os funcionários questionados a garantia de emprego é um fator preocupante, já que 54% dos funcionários são terceirizados e 40% são cargos comissionados.

### Bloco 5: Compensação

O quinto bloco foi analisado através de duas questões, os níveis de satisfação dos funcionários quanto a sua remuneração.



**Gráfico 5:** Compensação

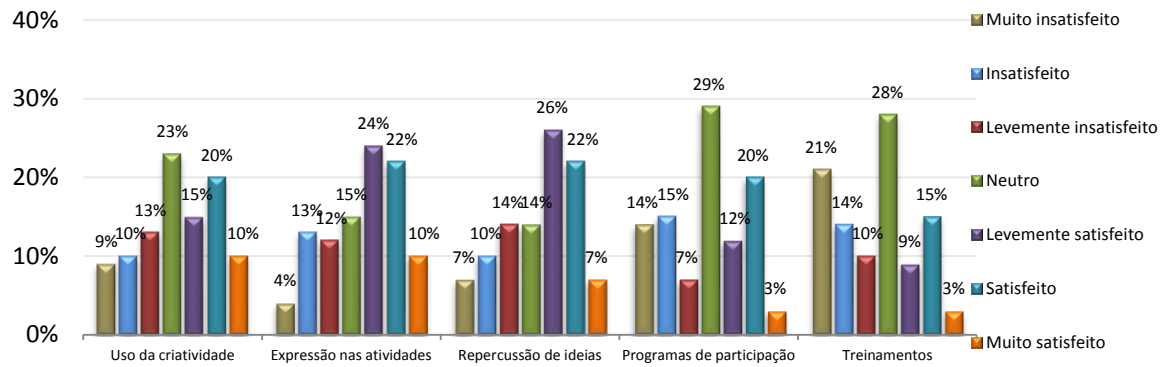
**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando o nível de satisfação dos funcionários em relação à remuneração, se percebe que 28% estão satisfeitos e 26% também mostram estarem satisfeitos com a sua remuneração se comparada com outros órgãos.

Walton (1973) relata que a remuneração é considerada adequada se estiver de acordo com as atividades executadas pelo funcionário em seu trabalho e também devem se consideradas a equidade interna e externa. Então pode se considerar que a remuneração oferecida aos funcionários está de acordo com as atividades que eles executam em seu dia a dia, e que também são satisfatórias se comparadas aos funcionários de outros lugares.

### Bloco 6: Participação

No bloco seis foi analisado o nível de satisfação dos funcionários em relação ao seu nível de participação dentro do órgão em que atuam.



**Gráfico 6:** Participação

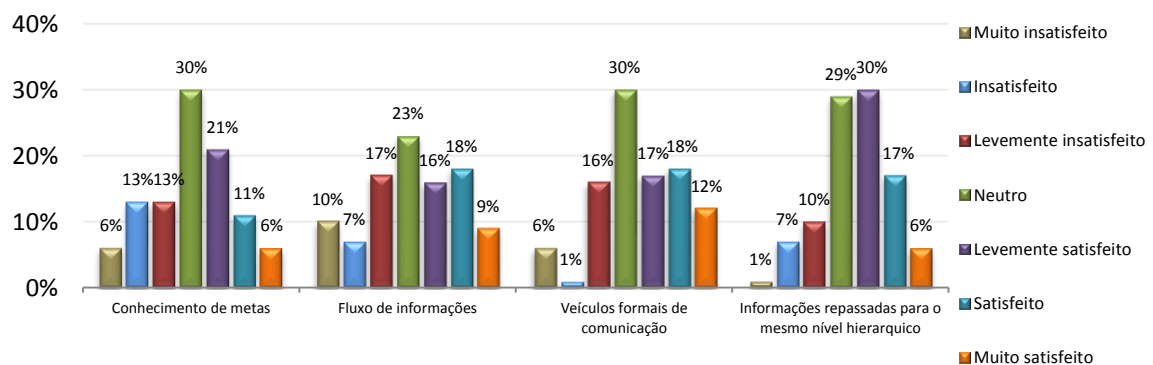
**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando o de satisfação quanto ao uso da criatividade nas tarefas e atividades relacionadas ao trabalho, 23% dos questionados se mantiveram neutros. Na expressão das atividades e tarefas relacionadas ao trabalho, 24% demonstraram se satisfeitos quanto à liberdade de se expressar. Já no item em que se analisa a repercussão de ideias dadas nota-se que 26% dos funcionários se mostram levemente satisfeitos e em seguida com 22% se mostram satisfeitos. Na análise dos níveis de satisfação quanto aos programas de participação dentro do órgão 29% mantiveram neutros. E o último deste bloco analisado foi nível de satisfação quanto aos treinamentos e cursos que o órgão oferece, onde 28% permaneceram neutros em relação ao questionamento, contudo observa-se que em seguida 21% dos funcionários se mostram muito insatisfeitos, visto que no presente momento o órgão não oferece nenhum treinamento ou curso aos funcionários.

Walton (1973) assegura que os funcionários necessitam de oportunidades para realizarem suas atividades com mais autonomia para assim desenvolverem suas habilidades.

### Bloco 7: Comunicação

No bloco sete foi analisado o nível de satisfação dos funcionários em relação à comunicação dentro do órgão.



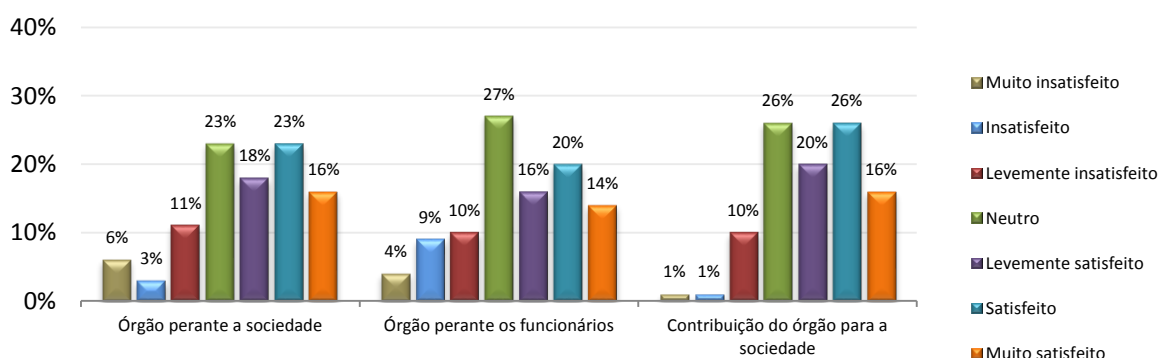
**Gráfico 7: Comunicação****Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando o nível de satisfação dos funcionários dando em conta os conhecimentos das metas estabelecidas pelo órgão o fluxo de informações passada hierarquicamente e aos veículos formais de comunicação, observa-se que mais de 23% dos funcionários se mantiveram neutros. Já ao analisar o nível de satisfação com o fluxo de informação passado para o mesmo nível hierárquico, observa-se que 30% dos funcionários se mostraram levemente satisfeitos, uma vez que afirmam ter mais facilidade de se comunicar com o seu colega de trabalho do que com sua chefia imediata.

A comunicação de acordo com os itens avaliados está satisfatória, uma vez que Fernandes (1996) aponta que a comunicação entre os funcionários favorece o bom desempenho das tarefas executadas.

**Bloco 8: Imagem da Organização**

Neste bloco foi analisado o nível de satisfação que os funcionários em relação aos seguintes aspectos: imagem do órgão interna e externa e contribuição do órgão para a sociedade.

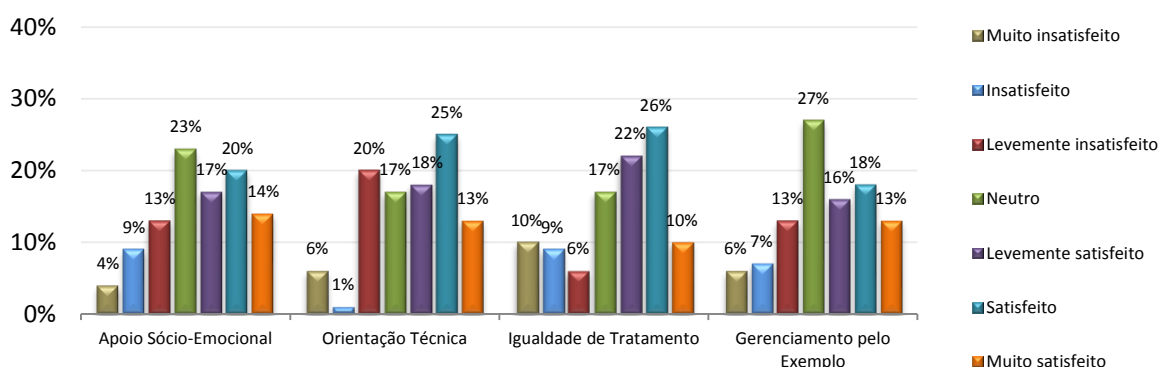
**Gráfico 8: Imagem da organização****Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando o nível de satisfação dos funcionários com o bloco questionado, percebe-se que a mais de 23% dos questionados se mantiveram neutros quanto aos itens colocados, contudo avaliando os níveis de satisfação e insatisfação nota-se que nos três itens foram analisados de forma satisfatória.

Segundo Walton (1973) essa dimensão é descrita como a percepção dos funcionários, em relação ao papel social que o órgão possui perante a sociedade. Nessa dimensão os funcionários se mostraram satisfeitos, uma vez que o órgão estudado se propõe a ações de inclusão social por meio do esporte.

### Bloco 9: Relação Chefe-Subordinado

Nesse bloco foram analisados aspectos como: apoio sócio emocional, orientação técnica, igualdade de tratamento e o gerenciamento pelo exemplo.



**Gráfico 9:** Relação Chefe-Subordinado

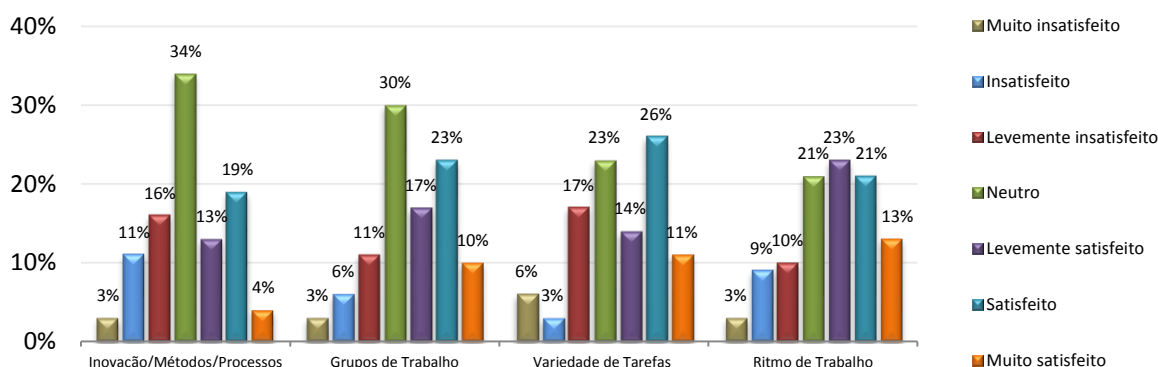
**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

Analisando o apoio sócio emocional, se observa que embora 23% dos funcionários se mantiveram neutros o nível de satisfação com o item avaliado chega a 51%, ou seja, mais de 35 funcionários questionados se mostram satisfeitos. No item orientação técnica, foi verificado que 25% dos funcionários se mostram satisfeitos. Já no item em que se analisa a igualdade de tratamento, 26% dos funcionários dizem estarem satisfeitos. No último item analisado do bloco, 27% dos funcionários mantiveram-se neutros quanto ao questionamento do gerenciamento pelo exemplo.

Scottini (2007) considera que o alto percentual de satisfação, um fato de extrema importância, pois “facilita a comunicação e o bem estar de todos, tornando-se um diferencial para a empresa”.

### Bloco 10: Organização do Trabalho

No último bloco foi analisada a percepção dos funcionários quanto à organização de novas formas de trabalhado relacionadas aos seguintes aspectos: inovação/métodos/processos, grupos de trabalho, variedade de tarefas, ritmo de trabalho.



**Gráfico 10:** Organização do Trabalho

**Fonte:** Elaborado pela autora (2015)

No último bloco foi analisada a organização de trabalho, onde pode se notar que os itens inovação/métodos/processos e grupos de trabalho mais de 30% dos funcionários se mantiveram neutros, entretanto observa-se que os mesmos itens em sua maioria foram avaliados pelos funcionários de forma positiva. No item onde questiona a variedade de tarefas 26% dos funcionários demonstraram satisfação com as atividades que executam. No último item analisados foi o ritmo de trabalho, onde 23% dos funcionários se mostram levemente satisfeitos com o seu ritmo trabalho no órgão. Nota-se então que os funcionários encontram-se satisfeitos em relação aos itens questionados, que segundo Fernandes (1996), é um fator importante da QVT, pois funcionários satisfeitos desempenham com mais eficiência o seu trabalho.

Na terceira parte do questionário os funcionários foram questionados sobre o significado de qualidade de vida no trabalho para cada um. A análise dessa questão foi realizada através da frequência em que as palavras foram descritas, então temos: compensação justa pelo trabalho desenvolvido, um bom relacionamento com os colegas de trabalho e com suas chefias, ambiente devidamente estruturado, reconhecimento e mérito pelo bom serviço prestado, ginástica laboral e exercícios, nível de satisfação com o trabalho e garantia de emprego.

Nas respostas obtidas nota-se que os funcionários compreendem bem o significado da qualidade de vida do trabalho, uma vez que citam algumas variáveis propostas por Fernandes (1996), como a saúde, a compensação, a moral e condições de trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo avaliar a percepção dos funcionários de um órgão público de Brasília, em relação à qualidade de vida no trabalho.

Assim esse estudo mostra que os funcionários compreendem o significado de qualidade de vida no trabalho e embora não conheçam citam várias dimensões do modelo estudado. O estudo mostrou ainda os itens avaliados de forma satisfatória e insatisfatória.

Nos objetivos analisados pode-se concluir que os funcionários estão satisfeitos com condições de trabalho, a compensação e as organizações de trabalho, entretanto a saúde foi a avaliada de forma insatisfatória, uma vez que não há ações voltadas a melhoria da saúde, pois tiveram o seu encerramento definitivo no final do ano de 2013, devido há fatores como falta de estrutura física, falta de recursos humanos e financeiros, alta rotatividade dos funcionários.

Conclui-se então que o problema de pesquisa foi respondido, já que a percepção em relação aos itens analisados é em sua maioria foi satisfatória.

O estudo contribuiu para um conhecimento mais amplo sobre QVT no setor público e também para auxiliar o órgão estudado, onde mostrando as áreas que necessita ter maior atenção.

As limitações encontradas para a realização do estudo foram: curto prazo para aplicação e análise dos questionários e a falta de compreensão de alguns funcionários para responder o questionário. Sugere-se como agenda futura um estudo mais aprofundado sobre o tema, utilizando-se todo o órgão



## REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, E. P. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. 1997. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>>. Acesso em 19 abril de 2015.

Carvalho, M. R. L. de. *A Dupla aliança trabalho – família e suas interferências no desempenho profissional e familiar: um estudo na empresa X na cidade de Picos-PI* - 2012.

CHIAVENATO, I. *Administração para administradores e não-administradores*. SÃO PAULO: Saraiva 2008.

CONTE, A. L. *Qualidade de vida no trabalho*. Revista FAE Business, nº 7, Nov/2003. Disponível em: <[http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista\\_fae\\_business/n7/rev\\_fae\\_business\\_07\\_2003\\_gestao\\_10.pdf](http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_gestao_10.pdf)>. Acesso em: 27 de março de 2015.

DAMASCENO, T.; ALEXANDRE, J. *A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises*. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, nº 003, jul/dez 2012 – ISSN 2236-8949. Disponível em: <<http://www.revistaftdr.com.br/index.php/rcdr/article/view/38/0>>. Acesso em 26 abril de 2015.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, P. I. *Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho*. LTC, 2013. VITALBOOK file. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/pages/0>>. Acesso em: 20 de março de 2015.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras*, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol.1, n 2, p. 80, abr./mai./junh.1997

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Locke, E. A. (). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally. 1976

MAXIMIANO, A. C. A. *Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000

MINISTÉRIO DO ESPORTE. Disponível em: < <http://www.esporte.gov.br/>> Acesso em 18 de março de 2015.

SANTOS, G. E. de O. *Cálculo amostral*: calculadora on-line. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 22 de abril de 2015.

SCOTTINI, E. *A percepção dos funcionários da empresa de Serviços de Segurança Ltda em relação à Qualidade de Vida no Trabalho*; Disponível em: < [http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm\\_850.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_850.pdf)>. Acesso em 19 abril de 2015.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

WALTON, R. *Quality of working life: what is it?* *Sloan Management Review*, Cambridge, v.5, n.1, 1973.

## ANEXO I

**Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho****Instruções**

Você está participando de uma pesquisa feita pela aluna Aline Almeida Silva Benevides, conduzida pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, para o trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Administração. Sua finalidade é identificar a opinião dos funcionários deste órgão acerca da Qualidade de Vida no Trabalho.

Lembrando que todas as informações ficarão **ANÔNIMAS** e serão mantidas em **SIGILO**.

Desde já, agradeço a sua **PARTICIPAÇÃO**.

**DADOS PESSOAIS:****1. Idade:**

- ☐ 18 a 25  
☐ 26 a 35  
☐ 36 a 45  
☐ 46 a 55  
☐ mais de 55

**2. Sexo:**

- ☐ Feminino    ☐ Masculino

**3. Estado Civil:**

- ☐ Solteiro (a)  
☐ União estável  
☐ Separado (a)  
☐ Casado (a)  
☐ Divorciado (a)  
☐ Viúvo (a)

**4. Nível de Escolaridade**

- |                     |                                     |                                   |                                   |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Ensino Fundamental: | <input type="checkbox"/> incompleto | <input type="checkbox"/> completo | <input type="checkbox"/> cursando |
| Ensino Médio        | <input type="checkbox"/> incompleto | <input type="checkbox"/> completo | <input type="checkbox"/> cursando |
| Ensino Superior     | <input type="checkbox"/> incompleto | <input type="checkbox"/> completo | <input type="checkbox"/> cursando |
| Pós – Graduação     | <input type="checkbox"/> incompleta | <input type="checkbox"/> completo | <input type="checkbox"/> cursando |

**5. Tempo de serviço neste órgão: \_\_\_\_\_anos.**

### Questionário:

As questões a seguir estão em uma escala de 1 a 7, sendo:

- 1.** Muito insatisfeito; **2.** Insatisfeito; **3.** Levemente insatisfeito; **4.** Neutro;  
**5.** Levemente satisfeito; **6.** Satisfeito; **7.** Muito satisfeito;

Assinale a numeração que melhor representa a sua situação dentro dos itens avaliados nas questões abaixo.

### Posicionamento pessoal sobre QVT na empresa

1. Qual sua percepção global sobre o QVT dentro da empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Condições de trabalho

2. O quanto você está satisfeito com a limpeza no ambiente físico de trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

3. O quanto você está satisfeito com a arrumação e organização no ambiente físico de trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

4. O quanto você está satisfeito com a segurança no ambiente físico de trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Saúde

5. O quanto você está satisfeito com as ações de saúde referentes à assistência aos funcionários da empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

6. O quanto você está satisfeito com as ações de saúde referentes à assistência familiar aos funcionários da empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

7. O quanto você está satisfeito com as ações de Educação e Conscientização referentes a saúde dentro da empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

8. O quanto você está satisfeito com as ações de Saúde Ocupacional dentro da empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Moral

Qual a sua satisfação, dando em conta a efetividade das ações e condições psicossociais empreendidas pela empresa através de seu reflexo no nível de motivação e moral do pessoal nos seguintes fatores:

9. Identidade na tarefa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

10. Reações Interpessoais?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

11. Reconhecimento/Feedback?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

12. Orientação para Pessoas?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

13. Garantia de Emprego?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------



Observações:_____
_____
_____
_____

### Comunicação

21. O quanto você está satisfeito dando em conta os conhecimentos das metas estabelecidas pela empresa?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

22. O quanto você está satisfeito com o fluxo de informações passada hierarquicamente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

23. O quanto você está satisfeito com os veículos formais de comunicação?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

24. O quanto você está satisfeito com o fluxo de informações passado para o mesmo nível hierárquico?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações:_____
_____
_____

### Imagem da Empresa

25. O quanto você está satisfeito com a imagem que esta empresa possui perante a sociedade?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

26. O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa possui para os funcionários?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

27. O quanto você está satisfeito com a contribuição da empresa para a sociedade?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações:_____
_____
_____

### Relação Chefe-Subordinado

28. O quanto você está satisfeito com o Apoio Sócio-Emocional?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

29. O quanto você está satisfeito com a Orientação Técnica?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

30. O quanto você está satisfeito com a Igualdade de Tratamento?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

31. O quanto você está satisfeito com o Gerenciamento pelo exemplo?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Organização do Trabalho

Qual sua percepção quanto à organização de novas formas de trabalho relacionadas a:

32. Inovações/Métodos/Processos

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

33. Grupos de Trabalho

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

34. Variedade de Tarefas

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

35. Ritmo de trabalho

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Muito Satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------

Observações: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

36. O que é Qualidade de Vida no Trabalho para você?

---



---